

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2022**Ausgegeben am 22. Februar 2022****Teil II**

66. Kundmachung: Frauenförderungsplan der Volksanwaltschaft

66. Kundmachung des Vorsitzenden der Volksanwaltschaft betreffend den Frauenförderungsplan der Volksanwaltschaft

Gemäß § 11a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2020, wird kundgemacht:

Frauenförderungsplan der Volksanwaltschaft

Ziele

§ 1. (1) Die Volksanwaltschaft bekennt sich zum Grundsatz der Gleichwertigkeit und Gleichstellung der Geschlechter und auf dieser Basis zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit für Frauen und Männern zu gewährleisten. Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplanes werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

1. Die Förderung der Anerkennung der Frauen als gleichwertige und gleichberechtigte Partnerinnen in der Berufswelt und die Förderung einer positiven Einstellung zur Berufstätigkeit von Frauen auf allen Hierarchieebenen.
2. Die Förderung des Konsenses über die Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern.
3. Die Förderung der beruflichen Identität und des Selbstbewusstseins von Frauen, um ihre Bereitschaft zu erhöhen, Einfluss zu nehmen, mitzugestalten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.
4. Der Abbau von Benachteiligungen von Frauen, die durch bestehende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen vorgegeben sind und in das Berufsleben hineinwirken.
5. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer.
6. Die Umsetzung der rechtlichen Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und zur Nutzung moderner Arbeitsformen (z. B. Telearbeit).
7. Die Anhebung des Frauenanteils in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in Leitungsfunktionen und Kommissionen.

Maßnahmen zur Zielerreichung

§ 2. (1) Die Bedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an den Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung sind zu schaffen bzw. beizubehalten.

(2) Allen, auch neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), insbesondere der Frauenförderungsplan, in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die Funktion und die Aufgaben der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten zu informieren.

(4) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Teilnahme an Informationsveranstaltungen der bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten innerhalb der Dienstzeit zu ermöglichen.

(5) An der Zielerreichung der Gleichstellung der Geschlechter haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mitzuwirken. Die Maßnahme zur Zielerreichung sind insbesondere von allen Personen in leitenden Funktionen mitzutragen und gegebenenfalls umzusetzen.

Beseitigung von Ungleichheiten

§ 3. Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer, sowie strukturelle Rahmenbedingungen die zur Benachteiligung eines der Geschlechter führen, sind zu beseitigen.

§ 4. Die Vorgesetzten haben die zu ergreifenden Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Unterschiede mitzutragen und umzusetzen. Die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte hat in geeigneter Weise dabei mitzuwirken.

Sprachliche Gleichstellung

§ 5. (1) Auf die sprachliche Gleichstellung ist in allen internen und externen Schriftstücken sowie Publikationen zu achten. Personenbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher bzw. in geschlechtsneutraler Form zu verwenden. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu vermeiden.

(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter denen von einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung im Sinne des § 88 Universitätsgesetz 2002 ein akademischer Grad verliehen wurde, haben das Recht, diesen in der in der Verleihungsurkunde festgelegten, auch abgekürzten, Form zu führen, wobei der akademische Grad einschließlich eines geschlechtsspezifischen Zusatzes geführt werden darf.

(3) Im Rahmen der derzeitigen und künftig zum Einsatz gelangenden IT-Software ist auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Bedacht zu nehmen und soweit technisch möglich umzusetzen.

Ausschreibung

§ 6. (1) Sämtliche Ausschreibungstexte nach dem Ausschreibungsgesetz (AusG), BGBI. Nr. 85/1989, und interne Ausschreibungen sind in geschlechtsneutraler Form abzufassen.

(2) Anforderungsprofile für Funktionen müssen so formuliert sein, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

(3) In Ausschreibungen von Planstellen einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder von bestimmten Funktionen ist dann, wenn der Anteil der Frauen in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50 % liegt, der Hinweis aufzunehmen, dass Bewerbungen von Frauen für diese Planstelle oder Funktion besonders erwünscht sind.

(4) Liegt der Anteil der Frauen an einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder einer bestimmten Funktion unter 50 %, so ist in die Ausschreibung überdies ein Hinweis darüber aufzunehmen, dass Frauen bei gleicher Eignung in den Fällen der §§ 11b und 11c B-GIBG nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes vorrangig aufzunehmen bzw. zu bestellen sind (§ 7 Abs. 3 B-GIBG).

Vertretung in Kommissionen

§ 7. Bei der Zusammensetzung von in den Dienstrechtvorschriften vorgesehenen Kommissionen, die zur Vorbereitung von Entscheidungen oder zur Entscheidung in Personalangelegenheiten berufen sind, hat von den vom Dienstgeber zu bestellenden Mitgliedern mindestens ein Mitglied weiblich und ein Mitglied männlich zu sein.

Weitere Maßnahmen

§ 8. (1) Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten ist es, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über zur Auswahl stehende Bildungsangebote zeitgerecht zu informieren, sie zur Teilnahme zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen. Die Information hat nachweislich (z. B. im Rahmen des Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergesprächs) zu erfolgen.

(2) Gemäß § 11d B-GIBG sind Frauen zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen.

(3) Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Die dabei geleisteten Stunden sind auf die Dienstverpflichtung anzurechnen.

(4) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass Personalverantwortliche und alle Bediensteten die eine Vorgesetztenfunktion ausüben, über das B-GIBG, die damit verbundenen Fragen der Frauenförderung und der Gleichbehandlung sowie über den Frauenförderungsplan der Volksanwaltschaft informiert sind. Führungskräfte sind im Zuge ihrer Ausbildung besonders auf ihre Verpflichtung zur Frauenförderung hinzuweisen.

(5) Nach Rückkehr von Dienstnehmerinnen aus dem Mutterschutz bzw. von karenzierten Eltern an den Arbeitsplatz ist bei der Übertragung der Aufgaben (Arbeitsorganisation) auf die Betreuungspflichten

dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonderes Augenmerk zu richten, insbesondere bei der Dienstenteilung. Gesuche um Verwendungsänderung zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind zu berücksichtigen, sofern kein wichtiges dienstliches Interesse entgegensteht.

Laufbahn- und Karriereplanung

§ 9. (1) Der Dienstgeber hat darauf zu achten, dass eine Familienpause sich nicht nachteilig auf die Laufbahn- und Karriereplanung von Frauen und Männern auswirkt.

(2) Im Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch soll auch der Bereich Arbeitszeitgestaltung ausdrücklich angesprochen werden.

(3) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen und zur Weiterbildung zu motivieren sowie sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Kinderbetreuungspflichten und/oder Teilzeitbeschäftigung

§ 10. (1) Für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten sind bei Bedarf im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten individuelle Regelungen ihrer Arbeitszeit und ihrer Arbeitseinteilung zu ermöglichen.

(2) Anträgen gemäß §§ 50a und 75 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) ist unter Würdigung der Situation der Betroffenen nach Möglichkeit zu entsprechen. Bei Vertragsbediensteten ist sinngemäß vorzugehen.

(3) Aufgabe der Vorgesetzten ist es, im Rahmen der Arbeitsplanung einer Organisationseinheit dafür Vorsorge zu treffen, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel in der Normalarbeitszeit einschließlich des festgesetzten Überstundenpauschales bzw. des zeitlichen Mehrleistungsanteils zu bewältigen sind. Teilzeitbeschäftigung bzw. herabgesetzte Wochendienstzeit ist angemessen zu berücksichtigen.

(4) Bei der Festlegung von Besprechungsterminen ist auf die Arbeitszeit von Teilbeschäftigten und Personen mit Kinderbetreuungspflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Rücksicht zu nehmen. Die Termine sind jedenfalls zeitgerecht den Bediensteten bekannt zu geben.

(5) Für die Bediensteten darf durch Teilzeitbeschäftigung, herabgesetzter Wochendienstzeit und/oder Betreuungspflichten keine sachlich ungerechtfertigte Benachteiligung entstehen.

Verweisung auf andere Bundesgesetze

§ 11. Soweit in dieser Kundmachung auf Bestimmungen von Bundesgesetzen verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Inkrafttreten

§ 12. Diese Kundmachung tritt mit 1. März 2022 in Kraft.

Rosenkranz

Anlage

Volksanwaltschaft

Leitungsfunktionen	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
Geschäftsbereichsleitung	2	1	66,7
Präsidialleitung	0	1	0
Leitung Internationales/IOI Generalsekretariat	0	1	0
Leitung EDV u. Statistik	0	1	0
Leitung Beschwerdekanzlei	1	0	100
Bei den Leitungsfunktionen liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 42,9 %			
Stellv. Geschäftsbereichsleitung	0	3	0
Stellv. Präsidialleitung	1	0	100
Bei den Leitungsfunktionen inkl. Stellv. liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 36,4 %			

Verw.-/Entl.-Gr.	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
A1/8	2	2	50
A1/7 bzw. v1/5	0	3	0
A1/6 bzw. v1/4	23	11	67,6
A1/3 bzw. v1/3	3	2	60
Summe A1 bzw. v1	28	18	60,9
A2/8	0	1	0
A2/7	1	0	100
A2/6	1	0	100
A2/5 bzw. v2/4	11	2	84,6
Summe A2 bzw. v2	13	3	81,3
A3/7	1	0	100
A3/5 bzw. v3/4	2	3	40
A3/4 bzw. v3/3	4	3	57,1
A3/1 bzw. v3/1	3	1	75
Summe A3 bzw. v3	10	7	58,8
v4/3	1	0	100
v4/2	1	1	50
v4/1	0	1	0
Summe v4	2	2	50
In sämtlichen Verwendungs- / Entlohnungsgruppen liegt der Frauenanteil ≥ 50 %			

Quelle: pm-sap MIS (PAG 1100: Bundesgleichbehandlung Personalstand Stichtag 31.12.2021)

